



千地申第10号

「安全で安心して責務を全うできる職場をつくる」 ための緊急申し入れ 団体交渉開催！その①

1. 乗務員職場で知悉度確認等によって半年に一回、対象者の3%を変形日勤にして教育すると周知されていることについて、差別感やモチベーションの低下を発生させ、安全文化の更なる進化の弊害になることから中止すること。

(会社回答)

本件については、乗務員としての知識を保有しているかを確認するものである。
なお、必要な教育・訓練を実施する考えであり、中止する考えはない。

(組合) 知悉度確認をする目的は何か？

(会社) 2022年度で信号に関する注意を要する事象が2件発生し、乗務員の知識不足が要因だった。これまでは事象の発生後にフォローしていたが、発生する前に足りない知識や不安といった弱点を見つけるために実施する。

(組合) 知悉度確認をすることを否定はしていない。経験が長い私たちでも不安があるので、実際にやってみて弱点がわかり、すぐに修正して乗務した。しかし知悉度は強いけど、実乗務が弱い人もいれば、その逆もある。だから時間をかけて日勤にすることが安全へと向かっているのか疑問がある。しかも、職場での周知がバラバラで、日勤にする人数が100点をとっても3%の人数とか、2名は日勤にすると言われていて、職場からは「目的が日勤にするためではないか！」と言われている。各職場への周知と職場からの現実を話したが、どのような認識か？

(会社) 日勤にする人数を3%や2名というのは、どれぐらいのレベルになったら等の議論があつて出た話ではあるが、決めつけていない。100点で日勤にする考えもないので、正しく伝わるように是正していく。しかし…
「日勤は指導員が向き合って指導したいという声がある」ことから、総合的に支社として日勤にすることを判断した。

指導員からは知悉度だけでは弱点はわからない。添乗指導や定例訓練等で見つけたけれど、年間スケジュールが厳しく、それに伴う手配や乗務と業務量が多くて出来ない。だから選べない、と言われてますよ！



(組合) 知悉度の中身も人によって捉え方に違いが出て、間違いやすいなど、評判はよくないところもきこえてきている。一方、営業でやられているステーションバイブルは、すぐ弱点がわかるからいいと言われていて、モビサの中の融合と連携など出来ているのか疑問に思う。改めて、安全文化を更なる進化させるためには、これまで組織としての指導がどうなっていて、結果、今がどうなっているのか振り返るべきだ。なぜなら、理解していない状態で乗務させることは不安全であるため、気が付いた時点で指導して次の乗務へと向かわせるといった視点になっていないからだ。また、日勤教育は個人の責任を追及する傾向になる。そして申し入れの通り、更に差別とモチベーションの低下、不安全に繋がるので中止すべきだ。

(会社) 労使の議論を含めて社内で共有したり、議論はしていくが、日勤でフォローするという基本スタンスに変わりはない。

本当に安全議論が

(組合) 日勤教育は認められない。なぜなら日常的に弱点を発見して、添乗指導を行うべき。指導員が日勤教育するより、添乗指導が出来る時間を作ってあげるべきだ。

安全議論で対立することに疑問がある。

(会社) 弱点を見つけてフォローしながら究極の安全を目指すということは労使の認識は合っていると思う。しかし、手法の違いである。

対立！

でいいのだろうか！？



千地申第10号

「安全で安心して責務を全うできる職場をつくる」 ための緊急申し入れ 団体交渉開催！その②

2. 「乗務員による車いすをご利用のお客さまの乗降介助について」は、職場の理解や周知が不十分であるため、実施時期を見直すこと。

(会社回答)

業務に必要な教育・訓練等は実施しているところであり、実施時期を見直す考えはない。

(組合) 明日(6月1日)から実施だが、職場での教育・訓練は全対象者に終わったのか？また、スケジュール感や社員周知、なぜ乗務員が行うのか明らかにすること。

(会社) 4月・5月の訓練で全乗務員に教育は完了した。実施まで2カ月あり、足りなかったとは思っていない。きっかけは、**榎戸駅で車いすの対応ができなかった**ので、**どうにかならないか**という意見からワーキンググループ(以下、WG)が立ち上がり、サービス連携PTに指導員やサービス推進委員が入って取りまとめ、**その人たちが職場に展開している**。

(組合) 支社から指導員じゃなくて、サービス連携PTが集約や周知をしているのか？そのような認識は現場で聞いたことはない。そもそも、説明もタブレットを見てください程度もあつたり、職場に出ている話もバラバラだ。車いすの対応には色々なリスクがあるように話もされていない。そうすると**WGの中でリスクマネジメントの視点で議論が行われて、実施しようとなっているのか疑問だ**。

(会社) **議論の中身は分からないが、支社としてはリスクがある**と考えている。従って、支社と指導員と現場長で把握しながら教育している。

(組合) **駅員でも車いすを前向きに降ろしたり、白手を着けて車いす対応をしてはいけない**と指導されているし、電動車いすで足も踏まれて怪我をした事象もあるので安全靴で対応しようなど議論してきた。しかし、**車いす対応が少ない乗務員がそのようなリスクの話もされていなくて出来るのか？**ある駅では通達が遅く、「明日から乗務員の車いす対応が開始となるが、乗務員のフォローが必要になると思うので、近日中に勉強会を行う」と、明日からのことを今日言われている状態で**本当にこのままで出来るのか？**



(会社) 3月の支社内会議で示し、4月・5月の**2カ月間の現場教育で不足しているとは思わない。意見も職場から挙がっていない。**

(組合) 教育や訓練が完了していると言われるが、職場からの声との認識は合わない。**最低限の教育はどのレベルなのか？**

(会社) ①**どこの駅で出来るか出来ないかの把握**。②**車いす操作方法の理解**。この2点である。

(組合) ワンマンでの転動防止についてはしないでよいとする根拠は何か？

(会社) 乗務員指導Gがそのような指導をしている認識はあるが、はっきりとした根拠は手持ち資料に無いので後程お知らせする。

(組合) **こちらに届いている実態と全くかみ合わない**。1項の議論でもそうだが、明日事故が起こるという認識で教育・訓練がされているようには思えない。会社組織としても職場の組織としても全体で安全を創っていく認識が欠如しているのではないかと**組織として安全を創る視点で議論しなければならないとつくづく痛感させられた**。だからこそ**教育・訓練を継続して行き、明日からの実施は延期すべきだ**。

(会社) 業務に必要な教育・訓練等は実施しているところであり、**実施時期を見直す考えはない**。

(組合) 私たちは持ち帰り、様々な意見を聞いて今後どうするか検討する！

対立！



千地申第10号

「安全で安心して責務を全うできる職場をつくる」 ための緊急申し入れ 団体交渉開催！その③

3. トライアルの実施については、これまでの議論経過と「労使間の取り扱いに関する協約」を逸脱しないようにすること。

(会社回答)

具体的な提起がある場合は「労使間の取扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)」に則り取り扱っていく考えである。

(組合) トライアルだからといって何でもありではなく、これまでの労使議論と確認してきたことを遵守すること。
(会社) 逸脱してるところがあるなら教えてほしい。

(組合) 例えば鴨川運輸区で、乗務員の出勤箇所を柔軟にするために行っていたトライアルが、乗務員勤務制度や労使の議論経過と確認事項があることに踏まえて行われているように見えない。従って、チェック体制を取りながら、**職場でのトライアルなどで、労使議論と労働協約を逸脱しそうな場合は指導すること。**
(会社) 勤務の場合は人事、労使間の取扱いに関する協約の場合は勤労、各システムに関わるもの場合は各システムで、**チェック体制を取りながら問題があれば指導する。**

4. コロナ禍からポストコロナへと移行していく中で、旅客の流動が激増していることに踏まえて、現在の必要な出面数では対応が困難な箇所があることから、必要な要員を増配置すること。

(会社回答)

業務に必要な要員は確保しているところである

(組合) 以前の交渉で、会社は休日勤務がシステムを問わず多く発生していると認識している。コロナウイルス感染拡大が原因の大半を占めていると言われていたが、**コロナが5類になっても休日勤務が多く発生している現状である。**また、成田空港駅やNEXの増員もあるが、他の駅やNEX以外の特急などの乗り込みが、**コロナ体制のままで逼迫しているところがある。**引き続き必要な要員を増配置すること。
(会社) 成田空港の体制を変更したように、今後も状況を見ながら検討していく。

(組合) 成田空港駅以外で増配置する箇所はあるのか？

(会社) お客さまの動向などを見て判断していく。

(組合) みどりの窓口の閉鎖などで閉めた窓口などを戻す考えはないのか？

(会社) 戻すのは難しいが、実態に応じたものや状況が変われば支社として考えないといけない。

(組合) コロナ前を経験していない社員は、**旅客がコロナで減少していた時に出来ていた企画業務が、今の混雑状況では両立することが困難になっているという声はある。**成田空港駅もインバウンドが更に増加する要素があるので、今後の対応が大変なことになる。出面数管理で忙しい時に人を配置することが出来るのだから、まずそのような対応ができるようにしていただきたい。また、NEXの改札やそれ以外の特急の乗り込みについても厳しいという声が多くあるので検討してもらいたい。

(会社) **NEXの改札が終わらないということや、房総特急の利用人数が増加していることは把握しているので、要員を増やすのか、季節的に配置するのかなど検討していく。**他についても状況を見ながら検討する。

日々の業務に安全がないことを前提に、些細な疑問を感じたら皆で語り合い、その声を要求まで高め、労使議論を通じて「安全・健康・ゆとり」ある職場づくり出そう！